

PENGARUH GENDER TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA (TPAK) PADA PROVINSI DI INDONESIA TAHUN 2023

Alifia Putri¹, Mirna Fardani², Nazma Ignasha³, Nina Farliana⁴ & Nurkomala Amanda Chairunnisa⁵

Universitas Negeri Semarang, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Alifiaputri010@gmail.com¹, mirnafarr@gmail.com², nazmaignasha03@gmail.com³, ninafarliana@mail.unnes.ac.id⁴,
chairunnisakomala@gmail.com⁵

Abstrak: Ketidaksetaraan gender dalam ketenagakerjaan masih menjadi tantangan di Indonesia. Budaya patriarki, norma sosial, pendidikan, serta kebijakan yang kurang inklusif menjadi faktor utama yang menyebabkan rendahnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dibandingkan laki-laki. Data dari BPS tahun 2023 menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan di berbagai provinsi. Selain itu, perempuan sering kali menghadapi diskriminasi dalam bentuk kesenjangan upah, akses terbatas terhadap pendidikan dan pelatihan kerja, serta anggapan sosial yang membatasi peluang mereka di dunia kerja. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dan analisis kuantitatif berbasis data sekunder untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi ketidaksetaraan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh gender terhadap TPAK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendidikan, ekonomi, dan budaya memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif serta upaya peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara bagi semua gender.

Kata kunci: Ketidaksetaraan Gender, Kesenjangan Upah, Diskriminasi Ketenagakerjaan, Kebijakan

The Effect of Gender on Labor Force Participation Rate (TPAK) in Indonesian Provinces in 2023

Abstract: Gender inequality in employment remains a challenge in Indonesia. Patriarchal culture, social norms, education, and less inclusive policies are the main factors that lead to women's lower participation in the labor force compared to men. Data from BPS in 2023 showed a significant gap between the labor force participation rates of men and women in various provinces. In addition, women often face discrimination in the form of wage gaps, limited access to education and job training, and social assumptions that limit their opportunities in the workforce. This research uses literature study method and secondary data-based quantitative analysis to identify the factors that influence gender inequality in employment in Indonesia. This study aims to identify how gender affects TPAK. The results show that educational, economic, and cultural factors have a significant influence on the level of women's participation in the world of work. Therefore, more inclusive employment policies and efforts to increase women's access to education and job training are needed to create a fairer and more equal work environment for all genders.

Kata kunci: Gender Inequality, Wage Gap, Employment Discrimination, Policy

PENDAHULUAN

Ketidaksetaraan gender dalam ketenagakerjaan merupakan isu global yang masih menjadi perhatian di berbagai negara, termasuk Indonesia. Gender merupakan suatu konsep yang dibentuk berdasarkan pada nilai sosial budaya masyarakat, maka dapat dikatakan gender bersifat dapat berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman baik kemajuan ilmu pengetahuan maupun teknologi dan sebagainya (Anik Iftitah et al., 2023). Secara terminologis, *women's studies* menjelaskan bahwa gender adalah suatu konsep *cultural* yang dipakai untuk membedakan peran,

perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Mulia, 2015). Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk mencapai kesetaraan gender, kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja masih sangat nyata.

Ketidaksetaraan gender di Indonesia disebabkan karena adanya budaya patriarki yang telah lama melekat dalam budaya Indonesia (Susanto, 2016). Laporan *The Global Gender Gap Report* tahun 2020 yang mengkaji ketidaksetaraan antara kaum laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa Indonesia menempati posisi 85 dari 153 negara di dunia dalam kesetaraan gender. Posisi ini tidak mengalami perubahan sejak tahun 2018 (Wahyuni, 2019). Penggambaran konteks diskriminasi gender yaitu kondisi ketika perempuan diperlakukan secara tidak adil dalam dunia kerja. Adanya ketidaksetaraan gender di Indonesia khususnya di bidang ketenagakerjaan dapat dijelaskan dengan rendahnya akses perempuan terhadap kesempatan kerja dan pembatasan peluang kerja dibandingkan laki-laki, perempuan cenderung bekerja dengan upah yang lebih rendah dari laki-laki.

Salah satu faktor yang menyebabkan ketidaksetaraan gender dalam ketenagakerjaan adalah adanya ketimpangan dan diskriminasi di lingkungan kerja. Kesenjangan gender dipengaruhi oleh institusi pemberi kerja dan pengaruh sosial budaya (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Kesenjangan gender yang dipengaruhi oleh institusi terjadi karena masih ada anggapan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja perempuan lebih rendah dari pekerja laki-laki, eksklusivitas pekerjaan tertentu yang dianggap kurang layak dimasuki oleh pekerja perempuan, serta stigma yang masih sering melekat bahwa perempuan kurang produktif dibandingkan pekerja laki-laki.

Indonesia sebagai negara berkembang masih menggunakan gender dalam pertimbangan penerimaan karyawan, penentuan beban kerja, penentuan besaran kompensasi dan penilaian kinerja. Hal ini ditunjukkan pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan yang jauh dibawah laki-laki, di mana TPAK laki-laki lebih besar 84,26% dibandingkan dengan perempuan sebesar 54,52%. Pada Februari 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan naik sekitar 1% dibandingkan tahun sebelumnya yaitu mencapai angka 55,41% (Statistik, 2024). Namun, angka ini masih lebih rendah dibandingkan dengan TPAK laki-laki, kondisi ini menunjukkan bahwa kesenjangan partisipasi berdasarkan gender masih ada. Salah satu penyebab utama rendahnya TPAK Perempuan adalah beban ganda yang harus ditanggung oleh perempuan, di mana mereka masih dianggap sebagai tanggung jawab utama atas pekerjaan domestik dan pengasuhan anak. Norma sosial dan pandangan umum tentang peran gender juga memengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja, karena masih ada anggapan bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama sementara perempuan lebih cocok mengurus rumah tangga.

Salah satu isu sensitif dalam ketenagakerjaan adalah *gender pay gap*, yaitu kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki sering kali mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan selama masa produktif mereka (Blau & Kahn, 1999). Selain itu, akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja yang terbatas bagi perempuan juga menjadi hambatan dalam memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk bersaing di sektor formal dengan upah yang lebih tinggi. Ketimpangan gender di Indonesia terjadi karena tatanan sosial dan masyarakat masih di pengaruhi oleh faktor sejarah, lingkungan, tradisi, dan budaya yang didasari oleh paham patriarki sehingga menimbulkan diskriminasi terhadap perempuan. Patriarki menempatkan laki-laki sebagai pihak yang memegang kekuasaan utama dan lebih dominan dibandingkan dengan perempuan sehingga menyebabkan terjadinya penindasan dan eksploitasi terhadap perempuan (Sulistiyowati, 2021). Mayoritas penghasilan laki-laki berada di atas penghasilan perempuan. Hal ini

terjadi karena adanya pengaruh dari budaya dan norma terkait peran perempuan yang sangat terikat dengan tradisi dalam masyarakat.

Diskriminasi gender dalam ketenagakerjaan sering kali muncul dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, stereotip, kekerasan, dan beban kerja yang tidak seimbang (Fitriyaningsih & Munawan, 2020). Diskriminasi ini semakin diperparah dengan adanya persepsi bahwa perempuan kurang produktif dibandingkan laki-laki, serta masih adanya eksklusivitas dalam pekerjaan tertentu yang dianggap tidak layak bagi perempuan (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia, maka diperlukan langkah konkret untuk mengatasi permasalahan ini. Upaya seperti peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan kerja, kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif, serta perubahan pola pikir masyarakat mengenai peran perempuan dalam dunia kerja menjadi hal yang sangat penting. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketidaksetaraan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia serta mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dan pendekatan kuantitatif berbasis data sekunder. Studi literatur merupakan salah satu metode dalam penelitian dengan mengulas, membandingkan, dan menyimpulkan data dari beberapa penelitian terkait, baik dari beberapa artikel penelitian terdahulu ataupun buku – buku yang mendukung sumber penelitian tersebut (Firdha et al., 2021). Studi ini mencakup teori serta hasil penelitian sebelumnya dengan berbagai literatur yang relevan dengan topik ketidaksetaraan gender dalam ketenagakerjaan di Indonesia serta faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksetaraan gender. Selain itu, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh gender terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia berdasarkan data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS).

Data yang diperoleh mencakup tingkat partisipasi angkatan kerja berdasarkan provinsi dan gender pada tahun 2023. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan teknik analisis regresi sederhana guna mengidentifikasi pengaruh gender terhadap tingkat partisipasi tenaga kerja. Pendekatan kombinasi antara studi pustaka dan analisis kuantitatif ini memungkinkan penelitian untuk tidak hanya memahami konsep dan teori yang mendasari ketidaksetaraan gender dalam ketenagakerjaan, tetapi juga memberikan bukti empiris berbasis data yang dapat digunakan dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil analisis data yang diperoleh melalui pengolahan menggunakan SPSS. Data yang ditampilkan mencakup uji hipotesis dan koefisien determinasi. Uji hipotesis sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Sedangkan koefisien determinasi atau yang sering dilambangkan dengan R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada variabel X dapat menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada variabel Y. Dengan demikian, variabel X memiliki peran yang penting dan relevan dalam mempengaruhi variabel Y dalam konteks penelitian ini.

Rincian hasil uji statistik dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hipotesis

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10103.947	813.730		12.417	.000
	Gender	-2614.842	514.648	-.509	-5.081	.000

a. Dependent Variable: TPAK

Keterangan :

Y : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

X : Gender (Laki-laki dan Perempuan)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai T tabel untuk signifikansi 0,05 yaitu 1,960. Kriteria H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < +t \text{ tabel}$, maka berdasarkan hasil SPSS dapat diperoleh $-1,960 < -5,081 < +1,960$ (H_0 ditolak/ H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y.

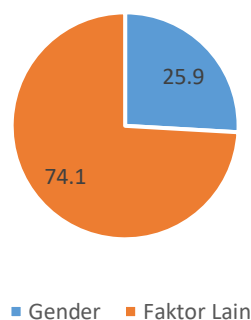
Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.249	2243.300

a. Predictors: (Constant), Gender

Berdasarkan output diatas diketahui R Square yang didapat sebesar 0.259. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X (Gender) terhadap variable Y (TPAK) sebesar 25,9%, artinya terdapat pengaruh antara X (Gender) terhadap Y (TPAK), sementara sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Proporsi Pengaruh Gender terhadap TPAK
(R Square = 0,259)

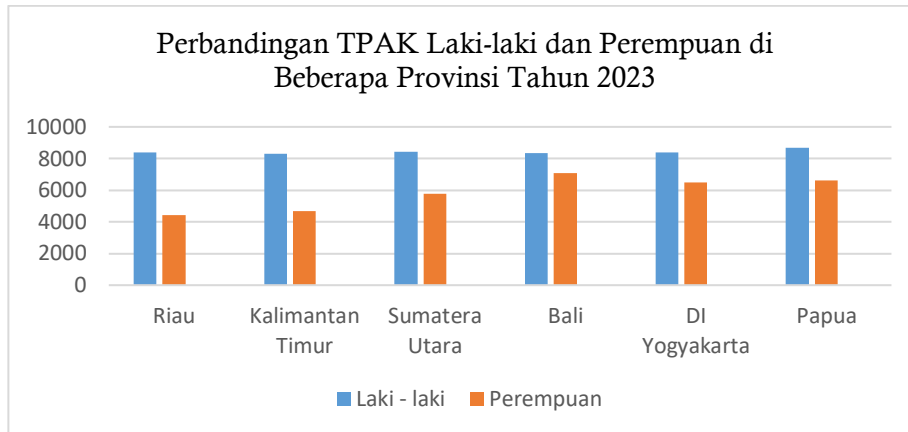


Gambar 1. Proporsi Pengaruh Gender terhadap TPAK

Perbedaan TPAK Laki-laki dan Perempuan Tahun 2023

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia lebih rendah dibandingkan laki-laki setiap tahunnya dan perbedaannya sangat besar. Selain itu, tren Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan tetap stabil di sekitar 50% selama lebih dari satu dekade (SIDABUTAR, 2024). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia mengenai Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tahun 2023 berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan di berbagai provinsi di Indonesia. Misalnya, di Riau, angka partisipasi laki-laki mencapai 8.377 sementara untuk perempuan hanya 4.427, yang menunjukkan selisih lebih dari 4.000. Hal serupa juga terlihat di Kalimantan Timur (8.282 banding 4.686) dan Sumatera Utara

(8.440 banding 5.781). Di sisi lain, ada provinsi-provinsi seperti Bali (7.063), DI Yogyakarta (6.475), dan Papua (6.627) yang mencatat tingkat partisipasi perempuan yang relatif lebih tinggi (Statistik, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa faktor sosial dan ekonomi tertentu mungkin memberikan dukungan lebih untuk keterlibatan perempuan dalam angkatan kerja di wilayah-wilayah tersebut. Namun demikian, beberapa provinsi seperti Papua Barat Daya, Papua Selatan, Papua Tengah, dan Papua Pegunungan tidak memiliki data yang tercatat, yang bisa jadi disebabkan oleh kendala survei atau kondisi sosial-geografis yang mempengaruhi aksesibilitas data. Keseluruhan data menunjukkan bahwa isu gender tetap menjadi faktor krusial dalam tingkat partisipasi angkatan kerja, dengan berbagai tantangan yang mempengaruhi keterlibatan perempuan dalam dunia kerja di Indonesia.



Gambar 2. Perbandingan TPAK Laki-laki dan Perempuan di Beberapa Provinsi

Tabel 3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023

NO	PROVINSI	TAHUN 2023	
		Laki-laki	Perempuan
1	ACEH	8057	4905
2	SUMATERA UTARA	8440	5781
3	SUMATERA BARAT	8221	5694
4	RIAU	8377	4427
5	JAMBI	8527	5168
6	SUMATERA SELATAN	8539	5554
7	BENGKULU	8499	5622
8	LAMPUNG	8730	5201
9	KEP. BANGKA BELITUNG	8538	5031
10	KEPULAUAN RIAU	8492	5195
11	DKI JAKARTA	8025	5012
12	JAWA BARAT	8463	4798
13	JAWA TENGAH	8452	5892
14	D I YOGYAKARTA	8376	6475
15	JAWA TIMUR	8590	5946
16	BANTEN	8216	4616
17	BALI	8355	7063
18	NUSA TENGGARA BARAT	8418	6254

19	NUSA TENGGARA TIMUR	8303	6852
20	KALIMANTAN BARAT	8485	5311
21	KALIMANTAN TENGAH	8485	4813
22	KALIMANTAN SELATAN	8552	5375
23	KALIMANTAN TIMUR	8282	4686
24	KALIMANTAN UTARA	8518	5360
25	SULAWESI UTARA	8093	4653
26	SULAWESI TENGAH	8542	5340
27	SULAWESI SELATAN	8222	4962
28	SULAWESI TENGGARA	8415	5564
29	GORONTALO	8534	5607
30	SULAWESI BARAT	8628	5540
31	MALUKU	7434	5268
32	MALUKU UTARA	8213	5248
33	PAPUA BARAT	7921	5382
34	PAPUA BARAT DAYA	0	0
35	PAPUA	8664	6627
36	PAPUA SELATAN	0	0
37	PAPUA TENGAH	0	0
38	PAPUA PEGUNUNGAN	0	0

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia, 2025

Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Ketimpangan gender sudah menjadi topik utama dalam masalah pembangunan di berbagai negara, baik itu di negara maju maupun di negara berkembang. Gender memiliki pengaruh signifikan terhadap TPAK, terutama karena faktor sosial, ekonomi, budaya, pendidikan dan kebijakan yang membentuk peran perempuan dalam dunia kerja. Pada hakikatnya, laki-laki dan perempuan harus mendapat perlakuan yang sama dan tidak boleh ada diskriminasi atas dasar jenis kelamin, kecuali alasan biologis untuk perlakuan yang berbeda (Sulistiyowati, 2021). Faktor ekonomi seperti upah minimum juga berperan dalam mempengaruhi TPAK berdasarkan gender. Peningkatan upah minimum dapat mendorong lebih banyak perempuan untuk memasuki angkatan kerja, karena insentif finansial yang lebih menarik. Namun, kesenjangan upah dan diskriminasi di tempat kerja masih menjadi hambatan bagi partisipasi penuh perempuan dalam dunia kerja. Selain itu, akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang setara antara laki-laki dan perempuan sangat penting untuk meningkatkan TPAK Perempuan.

Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja berdasarkan gender. Regulasi ketenagakerjaan yang mendorong kesetaraan seperti upah yang setara dan perlindungan terhadap diskriminasi dapat meningkatkan partisipasi perempuan di dunia kerja. Selain itu, kebijakan terkait keluarga seperti cuti melahirkan yang memadai dan cuti ayah, memungkinkan pembagian peran yang lebih adil dalam pengasuhan anak. Hasil kajian *The Indonesia Country Gender Assessment (CGA)* yang diterbitkan pada tahun 2020 menemukan bahwa meskipun Indonesia sudah secara aktif berupaya meningkatkan daya saing dan menciptakan lapangan kerja melalui berbagai kebijakan dan program pasar tenaga kerja, banyak

dari upaya tersebut masih menghadirkan bias gender, dan masih berkontribusi pada pemisahan gender dalam pekerjaan sehingga lebih menyalurkan tenaga kerja perempuan ke jenis pekerjaan dengan produktivitas dan upah lebih rendah (*Program Kesetaraan Gender Di Indonesia*, 2025). Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dapat dilakukan melalui berbagai program dan rencana transformasi ketenagakerjaan yang memfasilitasi kesempatan kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperkuat fondasi perubahan kebijakan ketenagakerjaan, mempercepat perubahan kebijakan ketenagakerjaan, dan memperluas ekspansi global ketenagakerjaan (Haryani et al., 2023).

Pendidikan

Kesetaraan gender dalam pendidikan adalah hak asasi manusia yang telah diakui secara global. Namun, realitanya masih menunjukkan ketidaksetaraan gender yang signifikan di banyak negara. Perempuan seringkali menghadapi hambatan seperti diskriminasi, akses terbatas ke pendidikan berkualitas dan stereotip gender yang membatasi pilihan mereka dalam bidang pendidikan (Septiani et al., 2023). Studi yang dilakukan oleh (Lestari, 2023) menunjukkan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan dan pendidikan perempuan berkontribusi positif terhadap pembangunan gender. Hal ini menekankan pentingnya akses pendidikan yang setara untuk meningkatkan peran perempuan dalam ekonomi.

Analisis gender terhadap TPAK dalam perspektif pendidikan bertujuan untuk memahami bagaimana perbedaan akses, kualitas, dan relevansi pendidikan antara laki-laki dan perempuan memengaruhi keterlibatan mereka dalam pasar kerja. Penelitian oleh (Isnaini Husna & Sulistyaningrum, 2020) yang menganalisis data dari *Indonesia Family Life Survey (IFLS)* gelombang ke-3 hingga ke-5 menemukan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia. Pendidikan membekali perempuan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memasuki pasar kerja. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa pendidikan secara signifikan mempengaruhi partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia. Hasil estimasi dengan metode probit menemukan bahwa peningkatan tingkat pendidikan meningkatkan probabilitas partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu, sehingga memperluas peluang kerja dan meningkatkan daya saing di pasar tenaga kerja.

Budaya

Budaya merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya tingkat partisipasi kerja pada perempuan. Nilai budaya yang mengakar dapat membatasi peran perempuan dalam dunia kerja. Budaya dengan nilai patriarkal yang kuat dapat menghambat partisipasi angkatan kerja pada perempuan. Hal ini dikarenakan perempuan sering dianggap memiliki peran utama dalam pekerjaan domestik dan pengasuhan anak, sementara laki-laki diposisikan sebagai pencari nafkah utama. Semakin tinggi partisipasi kaum wanita dalam angkatan kerja, semakin besar kontribusi ekonomi yang dapat mereka berikan kepada keluarga. Hal ini tidak hanya meningkatkan pendapatan rumah tangga tetapi juga memperluas akses terhadap pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial bagi seluruh anggota keluarga. Semakin tinggi partisipasi kaum perempuan yang bekerja di luar rumah, maka pada gilirannya akan memperlihatkan tingkat kesejahteraan keluarga (Milyan et al., 2021).

Penelitian oleh (Sartika et al., 2024) menemukan bahwa budaya patriarki mempengaruhi pembagian kerja rumah tangga, di mana perempuan sering dibebani dengan pekerjaan domestik yang lebih banyak. Beban ini mencakup tugas-tugas seperti memasak, membersihkan rumah, serta mengurus anak dan anggota keluarga lainnya, yang membuat mereka memiliki keterbatasan waktu untuk mencari pekerjaan atau mengembangkan keterampilan di luar rumah. Selain itu, persepsi

sosial yang menganggap pekerjaan perempuan sebagai tambahan atau sekadar pelengkap penghasilan keluarga semakin memperkuat posisi mereka dalam lingkup domestik. Akibatnya, kesempatan perempuan untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi menjadi lebih terbatas, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat kemandirian finansial mereka serta berkurangnya kontribusi terhadap perekonomian keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

SIMPULAN

Ketidaksetaraan gender di dunia kerja masih menjadi isu utama di Indonesia. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan hanya 54,52%, jauh di bawah laki-laki yang mencapai 84,26%. Meski TPAK perempuan meningkat menjadi 55,41% pada Februari 2024, kesenjangan tetap signifikan. Faktor utama yang memengaruhi TPAK adalah kebijakan pemerintah, pendidikan, dan budaya patriarki yang menganggap laki-laki sebagai pencari nafkah utama, sementara perempuan dibatasi pada peran domestik. Data BPS 2023 menunjukkan kesenjangan TPAK di hampir semua provinsi. Kesenjangan ini diperparah oleh diskriminasi dalam penerimaan kerja, *gender pay gap*, dan anggapan bahwa perempuan kurang produktif. Hasil uji hipotesis menunjukkan gender mempengaruhi TPAK sebesar 25,9%, sementara 74,1% dipengaruhi faktor lain seperti pendidikan, kebijakan pemerintah, dan sosial budaya. Bagi pemerintah dan pelaku industri, disarankan untuk menerapkan kebijakan yang lebih terbuka guna meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang ramah gender, kebijakan cuti yang adil, serta peningkatan akses perempuan terhadap posisi kepemimpinan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplor faktor lain yang mengakibatkan kesenjangan TPAK.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, & Kunarso Kunarso. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 1(2), 31–46. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1999). Analyzing the gender pay gap. *Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5), 625–646. [https://doi.org/10.1016/s1062-9769\(99\)00021-6](https://doi.org/10.1016/s1062-9769(99)00021-6)
- Firdha, N., Damira, Fitri, R., Selaras, G. H., & Saputra, I. G. N. (2021). Studi Literatur Tentang Peningkatan Kompetensi Belajar Peserta Didik Melalui Kegiatan Pembelajaran Kolaboratif Berbasis Lesson Study. *Prosiding SEMNAS BIO*, 01, 1005–1013.
- Fitriyaningsih, P. D. A., & Munawan, F. N. F. (2020). Relevansi Kesetaraan Gender dan Peran Perempuan Bekerja terhadap Kesejahteraan Keluarga di Indonesia (Perspektif Ekonomi Islam). *Al-Maiyyah: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 13(1), 38–50. <https://doi.org/10.35905/al-maiyyah.v13i1.703>
- Haryani, E., Mustafa Sarinanto, M., Nawawi, Nurhayati, R., Ismed, K., Rajagukguk, Z., Ngadi, Asriyati, E., Ayu Rahmawati, K., Asiati, D., Ahmad Zaelany, A., Teguh Gunawan, B., Lilin Suryono, I., Triyono, Hennigusnia, Kurniawati, A., Chahyadi, H., Effendi, A., Ersandi, N., ... Subandi. (2023). *RENCANA TENAGA KERJA JANGKA PANJANG: MENUJU INDONESIA EMAS 2045*.
- Isnaini Husna, R., & Sulistyningrum, E. (2020). Pengaruh Pendidikan Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Di Indonesia. *Repository UGM*. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/191068>
- Lestari, U. (2023). The PENGARUH PARTISIPASI ANGKATAN KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PEMBANGUNAN GENDER DI PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN *ICOR: Journal of Regional Economics*, 2019. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/icor/article/view/42199/19256>
- Milyan, Idaman, & Ode Sahili, L. (2021). ANALISIS SOSIAL BUDAYA TERHADAP PARTISIPASI ANGKATAN KERJA WANITA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 03(01), 147–157.
- Mulia, S. M. (2015). MUSLIM FAMILY LAW REFORM IN INDONESIA A Progressive Interpretation

- of The Qur ' an. *Article, XV*(1), 1–18.
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Program Kesetaraan Gender di Indonesia*. (2025). WORLD BANK GROUP. <https://www.worldbank.org/in/country/indonesia/brief/gender-equality-for-growth-research-and-analytical-program-in-indonesia>
- Sartika, D., Waty, E. R. K., Nurrisalia, M., Ananda, Y., Masyiroh, U., & Junirahmawati, N. (2024). Pengaruh Faktor Budaya Patriarki pada Pembagian Kerja Rumah Tangga: Studi Kasus Desa Buluh Cawang, Ogan Komering Ilir. *Jurnal Pendidikan Non Formal*, 1(3), 1–10. <https://doi.org/10.47134/jpn.v1i3.362>
- Septiani, P., Zidan, M., & Dinar. (2023). Implementasi Pendidikan Adil Gender Dalam Keluarga Masyarakat Kp.Calung-Kota Serang. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Non Formal*, 1, 1–8. <http://ejournal.untirta.ac.id/SNPNF>
- SIDABUTAR, A. F. (2024). *ANALISIS DETERMINAN TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA (TPAK) PEREMPUAN DI INDONESIA*. Purwokerto: Repository Unsoed.
- Statistik, B. P. (2024). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021-2023*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjJwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Sulistyowati, Y. (2021). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Pendidikan Dan Tata Sosial. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i2.2317>
- Susanto, N. H. (2016). Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender Dalam Budaya Patriarki. *Muwazah*, 7(2). <https://doi.org/10.28918/muwazah.v7i2.517>
- Wahyuni, N. (2019). *Indonesia dalam Gender Gap Index 2020 Report: Beberapa Catatan*. The Indonesian Institute, Center for Public Policy Research. <https://www.theindonesianinstitute.com/indonesia-dalam-gender-gap-index-2020-report-beberapa-catatan/>